

**HUBUNGAN ANTARA *BIG FIVE FACTOR PERSONALITY*  
DENGAN *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN PT. “X” DI  
SULAWESI SELATAN**

**OLEH**

**INGGRID FLORENSIA SOMBASADI**

**802014158**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Guna Memenuhi Sebagian Dari  
Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

**Program Studi Psikologi**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2019**



## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ingrid Florenia Sombasadi  
NIM : 002014158 Email : ingridsombasadi@gmail.com  
Fakultas : Psikologi Program Studi : Psikologi  
Judul tugas akhir : Hubungan antara Big five factor Personality dengan Burnout pada karyawan PT. "X" di Sulawesi Selatan  
Pembimbing : 1. Engang Wahyuningrum, M.Si.Psi  
2. \_\_\_\_\_

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

Salatiga, 16 Mei 2019



*Ingrid F-S*

Tanda tangan & nama terang mahasiswa





## PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ingrid Florenia Sombasadi  
NIM : 802014158 Email : ingridsombasadi@gmail.com  
Fakultas : Psikologi Program Studi : psikologi  
Judul tugas akhir : Hubungan antara Big five factor personality dengan  
Job Burnout pada Karyawan di PT. "X" Sulawesi Selatan

Dengan ini saya menyerahkan hak *non-eksklusif*\* kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- ☒ a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA
- ☐ b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repositori Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA\*\*

\* Hak yang tidak terbatas hanya bagi satu pihak saja. Pengajar, peneliti, dan mahasiswa yang menyerahkan hak non-eksklusif kepada Repositori Perpustakaan Universitas saat mengumpulkan hasil karya mereka masih memiliki hak copyright atas karya tersebut.

\*\* Hanya akan menampilkan halaman judul dan abstrak. Pilihan ini harus dilampiri dengan penjelasan/ alasan tertulis dari pembimbing TA dan diketahui oleh pimpinan fakultas (dekan/kaprodi).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Salatiga, 16 Mei 2019

Mengetahui,

Ratnana Y.E. Kusumadewi M.Si, Psi.

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Ingrid Florenia S

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Tanda tangan & nama terang pembimbing II



**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *BIG FIVE FACTOR PERSONALITY* DENGAN  
*JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN PT. "X" DI SULAWESI SELATAN**

Oleh

Inggrid Florensia Sombasadi

802014158

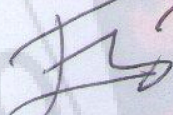
**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi guna Memenuhi Sebagian Dari Persyaratan  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Disetujui Pada Tanggal : 21 Maret 2019

Oleh:

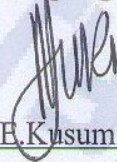
**Pembimbing**



Enjang Wahyuningrum, M.Si.Psi

Diketahui oleh,

**Kaprodi**

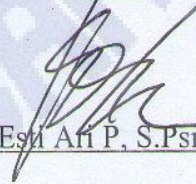


Ratriana Y.E. Kusumiati, M.Si., Psi.



Disahkan oleh,

**Dekan**



Berta Esti Ari P., S.Psi., MA.

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

**SALATIGA**

**2019**



## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan-perusahaan perlu untuk memberdayakan sumberdaya manusia secara optimal. Dalam setiap pekerjaan pasti terdapat beban, kesulitan, tuntutan pekerjaan yang harus di tanggung oleh setiap karyawan. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya stress kerja pada karyawan. Tidak dapat dipungkiri dalam setiap organisasi atau perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami stress kerja yang memungkinkan karyawan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik dan dapat mengancam kinerja perusahaan (Majalah Human Capital, 2006).

Stress kerja yang dialami secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang panjang akan menyebabkan *burnout*. Karyawan yang mengalami *burnout* memiliki suasana hati yang kurang bahagia, merasa pesimis dan tidak puas akan pekerjaannya, memiliki perasaan negatif terhadap rekan kerja maupun atasannya. Salah satu dampak yang sering terlihat adalah meningkatnya jumlah absensi (Koenoenou, 2012). Maslach dan Leiter (2008) menjelaskan mengenai ketidaksesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya yang menunjukkan bahwa seseorang yang *burnout* adalah mereka sedang mengalami kesulitan ditempat kerja dan mungkin tidak dapat menangani pekerjaan dengan baik.

Dari hasil analisis yang dilakukan pada beberapa karyawan divisi HRD perusahaan PT. "X" yang dilakukan dengan wawancara dan observasi ditemukan bahwa, berdasarkan interview yang dilakukan oleh peneliti terhadap pekerjaan mereka bersifat individu sehingga jika ada masalah terkait pekerjaan, mereka harus menyelesaikannya sendiri karena hanya mereka yang mengetahui

penyebabnya dan bagaimana mengatasinya. Dengan beban pekerjaan mereka yang tidak sedikit, tidak jarang banyak diantara mereka sampai lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, atau mengambil waktu libur mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar pekerjaan mereka tidak bertumpuk. Mereka berupaya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka agar pekerjaan tersebut tidak bertumpuk, karena apabila hal tersebut terjadi akan mempengaruhi kesehatan fisik dan juga mental mereka. Selain memiliki pekerjaan mereka masing-masing, karyawan bagian HRD di perusahaan ini juga berhubungan langsung dengan karyawan-karyawan lain di perusahaan tersebut untuk melayani berbagai keluhan-keluhan mereka mulai dari menangani masalah karyawan dalam pekerjaan sampai dengan masalah pribadi karyawan. Sehingga tidak jarang beberapa karyawan HRD berselisih paham dengan mereka. Hal tersebut didukung dengan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis yang membuat suasana hati mereka tidak baik, setelahnya menjadi mudah marah.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat dua faktor munculnya *Burnout* yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi sedangkan faktor individual terdiri dari karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan (Maslach, *et al.*, 2001). *Burnout* lebih kepada hubungan terhadap pekerjaan dan situasi yang spesifik dan mudah terjadi dalam setiap wilayah pada kehidupan manusia. Salah satu penyebab yang dapat menimbulkan *burnout* adalah ketika seseorang memiliki kemampuan yang rendah untuk mengendalikan emosi, dimana hal tersebut merupakan salah satu karakteristik kepribadian.

Seseorang yang mendapat dukungan secara positif dari lingkungannya akan terhindar dari kelelahan emosional dan bersikap sinis. Hal itu menunjukkan bahwa individu tersebut tidak akan mengalami *burnout* (Halbesleben dan Buckley, 2006). Namun, terkadang dukungan sosial yang diterima dari orang lain bisa menjadi tidak relevan atau tidak memadai dengan harapan yang dimiliki seseorang sehingga malah membuat seseorang menjadi semakin memiliki perasaan yang negatif. Dalam penelitian Utomo (2017) mengatakan bahwa sifat temperamen, seperti yang dijelaskan oleh *the Regulative Theory of Temperament* (RTT), memengaruhi cara orang mengalami stress dalam kehidupannya, termasuk stress kerja, misalnya seseorang yang memiliki emosi reaktif bisa membuat orang lebih rentan mengalami konsekuensi emosional negatif stress di tempat kerja. Keyakinan bahwa seseorang yang memiliki jaringan yang kuat bisa menjadi faktor protektif terkuat terhadap pengaruh negatif pada kondisi mental dan fisik seorang individu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor kepribadian lebih besar pengaruhnya terhadap perkembangan *burnout* (Utomo, 2017).

Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh suatu pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum yaitu dimensi "*Big Five Personality*". Dimensi *big five* pertama kali diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981. Dimensi ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain. Taksonomi *big five* bukan bertujuan untuk mengganti sistem terdahulu, melainkan sebagai penyatu karena dapat memberikan penjelasan sistem kepribadian secara umum (Srivastava, 1999).

Kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku (Pervin, *et al.*, 2001). Diantara lima faktor dasar kepribadian manusia (*neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*), manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan (Pervin, *et al.*, 2001). Faktor kepribadian yang dominan tersebut menentukan tingkat *burnout* yang dialami berbeda-beda tergantung bagaimana cara mengendalikan dan memanipulasi stress agar tidak sampai terjadi *burnout*, sehingga faktor kepribadian dapat menentukan seberapa besar individu berpeluang mengalami *burnout*.

Hasil penelitian dari Bakker, *et al.*, (2002) menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan antara *Big Five Factor Personality* dengan tiga dimensi dari *Burnout*, penelitian tersebut dilakukan pada konselor sukarela. *Neuroticism* dan *extraversion* merupakan prediktor yang paling konsisten dari *Burnout*.

Hasil penelitian dari Gholipur, *et al.*, (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh *Big Five Factor Personality* pada *Job Burnout* mengatakan bahwa faktor kepribadian *neuroticism* dan *conscientiousness* yang memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*.

Kemudian Hardiyanti (2013) juga menjelaskan bahwa dari hasil analisis regresi, tiga dimensi dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *accomplishment* terdapat hasil yang signifikan pada lima model karakteristik kepribadian (*the Big Five Factor Personality*). *Neuroticism* adalah faktor kepribadian yang paling tinggi berpeluang mengalami



*burnout*, sedangkan individu yang memiliki kecenderungan pada *agreeableness* berpeluang rendah mengalami *burnout*.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas peneliti melakukan penelitian mengenai *burnout* dengan *big five factor personality*, apakah terdapat hubungan positif diantara dimensi *Big Five Factor Personality* terhadap *Burnout* dengan harapan dapat memberikan sumbangan teoritis dalam dunia psikologi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema *Burnout* dan *Big Five Personality*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan mengenai *burnout* karyawan di perusahaan dan memberikan informasi kepada perusahaan mengenai tingkatan *burnout* pada karyawan berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki agar pihak perusahaan dapat membantu memberikan informasi kepada karyawan mengenai *burnout* untuk membantu mencegah diri sendiri dari sindrom *burnout* atau pihak perusahaan menjalankan program-program untuk menghindari *burnout*.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Burnout***

#### **Pengertian *Burnout***

Maslach, *et. al.* (1986) mendefenisikan *burnout* sebagai suatu *syndrome* dari seseorang yang bekerja atau melakukan sesuatu, yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis, dan pengurangan sosialisasi juga penghargaan diri sendiri.

#### **Dimensi *Burnout***

Berikut merupakan dimensi-dimensi *burnout* menurut teori Maslach, Jackson dan Leiter (1996) :

- a) Kelelahan emosi (*exhaustion*): mengacu pada keadaan seseorang yang merasa lelah, baik secara fisik (mual, sakit kepala, tidak bertenaga), mental (gagal, merasa tidak berharga dan tidak bahagia), dan lelah secara emosional (bosan, sedih, tertekan). Kondisi ini dapat terjadi pada seseorang yang bekerja dengan beban pekerjaan yang tinggi dan mengalami konflik pribadi di tempat kerja. Rasa lelah ini dapat dirasakan dalam jangka waktu yang lama.
- b) *Cynicism*: proses untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki individu. Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk sinis terhadap rekan kerja dan orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, memiliki kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan, serta mengurangi keterlibatan mereka dalam pekerjaan dengan orang lain. Hal tersebut dilakukan agar terhindar dari perasaan kecewa.
- c) Rendahnya hasrat pencapaian diri sendiri (*Professional Efficacy*): keadaan dimana seseorang merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan merasa tidak berdaya untuk melakukan tugas-tugas berlebihan yang diberikan kepadanya sehingga mereka tidak mampu untuk menerima tugas baru. Selain itu, mereka merasa belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya sehingga hal itu menimbulkan penilaian rendah terhadap kompetensi diri yang dimiliki dan kurangnya hasrat akan pencapaian keberhasilan diri.



### **Faktor-faktor Penyebab Terjadinya *Burnout***

Menurut Aranson (1988) *burnout* dapat terjadi karena 2 faktor yaitu:

- a) Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik di tempat kerja, kurangnya kesempatan untuk promosi dan tidak mendapat kejelasan akan jenjang karirnya, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.
- b) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

### ***The Big Five Factor Personality***

#### ***Pengertian The Big five factor personality***

*Big Five Personality* adalah teori kepribadian yang diduga terdiri dari berbagai dimensi utama kepribadian, diantaranya *neuroticism* yang mengacu pada ketidakstabilan emosi pada diri individu, *extraversion* yang mengacu pada bagaimana individu mampu beradaptasi dan berinovasi, *openness to experience* mengacu pada keterbukaan seseorang terhadap hal-hal baru yang ditemui, *agreeableness* mengacu pada perilaku bersahabat, dan *conscientiousness* mengacu pada perilaku bekerja keras (King, 2012).

*Big Five Personality* atau yang juga disebut dengan *Five Factor Model* oleh Costa dan McCrae berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Di sini, peneliti berusaha menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisa kata-kata yang

digunakan orang pada umumnya, yang tidak hanya dimengerti oleh para psikolog, namun juga orang biasa (Pervin, et al., 2010).

### **Dimensi *Big Five Personality***

Dalam Pervin, et al., (2010) *Big Five Personality* terdiri dari lima faktor atau faktor. Terdapat beberapa istilah untuk menjelaskan kelima faktor tersebut. Namun, di sini kita akan menyebutnya dengan istilah-istilah berikut:

- a) *Neuroticism* (N): dimensi kepribadian yang memiliki emosi negatif, berlawanan dengan *emotional stability* yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, tegang, merasa tidak aman, dan merasa tidak mampu.
- b) *Extraversion* (E): dimensi kepribadian yang merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada orang lain. Tipe kepribadian ini memiliki emosi positif, senang dengan kehidupan sosial, senang menjadi pusat perhatian, merasa nyaman di sekitar orang dan aktif berkomunikasi.
- c) *Openness to New Experience* (O): dimensi kepribadian yang menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. Seseorang dengan tipe kepribadian ini bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide dan situasi. Mereka memiliki keingintahuan yang tinggi, berani mengambil resiko, inovatif dalam membuat rencana dan mengambil keputusan.
- d) *Agreeableness* (A): dimensi kepribadian yang merangkum sifat-sifat interpersonal sama halnya dengan *extraversion*. Mereka dengan tipe



kepribadian ini mampu merasakan emosi orang lain, memiliki hati yang lembut, ramah, selalu mengalah, dan menghindari konflik.

- e) *Conscientiousness* (C): dimensi kepribadian yang menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial. Seseorang dengan tipe kepribadian ini memiliki ambisi, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, terencana, dan terorganisir.



Tabel 1. Skala Ilustrasi dan Faktor-Faktor Teori Lima Besar

Karakteristik Nilai Tinggi	Skala Trait	Karakteristik Nilai Rendah
<b>NEUROTISME (N)</b> Mudah khawatir, tegang, emosional, merasa tidak aman, merasa tidak cukup baik, hipokondriakal	Mengukur penyesuaian Versus stabilitas emosi. Mengidentifikasi kerentanan individu terhadap tekanan psikologis, ide-ide tidak realistis, keinginan atau dorongan yang berlebihan, dan kegagalan untuk memberikan respon-respon yang tepat.	Kalem, santai, tidak emosional, merasa aman, puas dengan diri sendiri
<b>EKSTRAVERSI (E)</b> Gemar bersosialisasi, aktif, senang berbicara, berorientasi pada orang, optimis, menyukai perhatian, penuh kasih sayang.	Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal; tingkat aktivitas; kebutuhan untuk mendapatkan stimulasi; dan kapasitas untuk berbahagia.	Tertutup, kalem, tidak antusias, datar, berorientasi pada tugas, mudah lelah, pendiam
<b>KETERBUKAAN (O)</b> Ingin tahu, memiliki minat yang Luas, kreatif, orisinal, imajinatif, tidak rasional	Mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal; tingkat aktivitas; kebutuhan untuk mendapatkan stimulasi; dan kapasitas untuk berbahagia	Konvensional, membumi, memiliki minat yang sempit, tidak artistik, tidak analitis.
<b>KESEPAKATAN (A)</b> Berhati lembut, memiliki asal yang baik, penuh kepercayaan, gemar membantu, pemaaf, polos, langsung pada permasalahan	Mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang sepanjang kontinum yang bergerak dari penuh kasih sayang hingga antagonis dalam pikiran, perasaan, dan perbuatan	Sinis, kasar, penuh kecurigaan, tidak kooperatif, tidak pemaaf, jahat, mudah terganggu, manipulatif.
<b>KEGIGIHAN (C)</b> Terorganisasi, dapat diandalkan,	Menukur tingkat organisasi, kekakuan, dan motivasi untuk	Tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan,



---

pekerja keras, memiliki disiplin diri, tegas, gigih, rapi, ambisius, kaku.	berperilaku yang mengarah pada tujuan dalam diri individu. Membandingkan seseorang yang dapat diandalkan dan cepat mengambil tindakan dengan mereka yang lambat dan ceroboh.	pemalas, tidak berhati-hati, ceroboh, pelupa, memiliki keinginan lemah, hedonistik.
--	--	---

---

SUMBER: Costa dan McCrae, 1992, hlm. 2

### Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H1:** *Extraversion* berhubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*.

**H2:** *Agreeableness* berhubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*.

**H3:** *Conscientiousness* berhubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*.

**H4:** *Neuroticism* berhubungan positif dan signifikan dengan *burnout*.

**H5:** *Openness to experience* berhubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dikarenakan peneliti mengolah data dalam bentuk angka-angka ke dalam analisis statistik dengan model desain korelasional yang mana bertujuan untuk memprediksi skor dan menjelaskan hubungan antar dua atau lebih variabel. Creswell (2012) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggambarkan gejala dan menjelaskan hubungan antar variabel yang ditemukan literatur dengan karakteristik kuantitatif dimana peneliti mencoba menghubungkan variabel *burnout* dengan variabel *Big Five Personality* pada karyawan PT. “X” di Sulawesi Selatan.

### **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti oleh peneliti yaitu :

Variabel terikat atau dependen : *Burnout*

Variabel bebas atau independen : *Big Five Factor Personality*

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian HRD di PT. “X” yang berjumlah 32 orang, yang ditentukan berdasarkan karakteristik berikut :

1. Merupakan karyawan tetap dalam perusahaan tersebut
2. Telah bekerja minimal selama 5 tahun

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel tersebut biasanya digunakan untuk populasi yang dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiono, 2009).

## **Metode Pengumpulan Data**

### **Skala *Burnout***

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala *Burnout* yang mengacu pada alat ukur *Maslach Burnout Inventory-General Survey* oleh Maslach, Leiter dan Jackson (1996). Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi yaitu *Exhaustion* (Kelelahan Emosi), *Cynicism* (Sinis), *Professional Efficacy* (Rendahnya Hasrat Pencapaian Diri Sendiri) yang tersusun dari 16 item dalam bentuk skala likert, yang digunakan untuk mengukur *burnout* pada karyawan umum, bukan hanya pada pekerja sosial saja.

Berdasarkan hasil uji seleksi item dan reliabilitas yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pada skala *Maslach Burnout Inventory-General Survey* terdapat 6 item gugur dengan skor reliabilitas sebesar 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa skala *burnout* bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **Skala *Big Five Factor Personality***

Skala yang digunakan untuk mengukur *Big Five Factor Personality*, peneliti menggunakan skala *The Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) yang terdiri dari 44 aitem, disusun



berdasarkan lima dimensi yaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to experiences*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*.

Berdasarkan hasil uji seleksi aitem dan reliabilitas pada masing-masing dimensi maka hasilnya diperoleh sebagai berikut:

1. *Extraversion* memiliki 8 aitem, tidak ditemukan aitem gugur dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar ( $\alpha = 0,787$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skala *BFI* dimensi *extraversion* bersifat reliabel.
2. *Agreeableness* memiliki 9 aitem, tidak ditemukan aitem yang gugur dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar ( $\alpha = 0,704$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skala *BFI* dimensi *agreeableness* bersifat reliabel.
3. *Conscientiousness* memiliki 9 aitem, tidak ditemukan aitem yang gugur dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar ( $\alpha = 0,790$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skala *BFI* dimensi *conscientiousness* bersifat reliabel.
4. *Neuroticism* memiliki 8 aitem, tidak ditemukan aitem yang gugur dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar ( $\alpha = 0,838$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skala *BFI* dimensi *neuroticism* bersifat reliabel.
5. *Openness to experience* memiliki 10 aitem terdapat 5 aitem yang gugur dengan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar ( $\alpha = 0,785$ ). Hal ini menunjukkan bahwa skala *BFI* dimensi *openness to experience* bersifat reliabel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows release 16.0 untuk mengolah data dan menganalisis apakah ada

hubungan antara *burnout* dengan *the big five factor personality* pada karyawan PT. “X” di Sulawesi Selatan.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan nilai minimal, maksimal, dan interval dari *burnout* pada karyawan di PT. “X” dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel *Burnout*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$48 \leq x \leq 60$	0	0%
Tinggi	$36 \leq x < 48$	0	0%
Sedang	$24 \leq x < 36$	2	6,66%
Rendah	$12 \leq x < 24$	16	53,33%
Sangat Rendah	$0 \leq x < 12$	12	40%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 0    Max = 60</b>			

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki *Burnout* yang berada pada kategori “rendah” yaitu sebesar 53,33% sebanyak 16 karyawan. Kemudian, karyawan yang memiliki *burnout* pada kelompok yang “sangat rendah” yaitu 12 karyawan atau sebesar 40%. Lalu karyawan dengan tingkat *burnout* yang “sedang” sebanyak 2 karyawan atau sebesar 6,66%. Kemudian tingkat *burnout* pada kategori “tinggi” dan “sangat tinggi” masing-masing 0%.

Untuk kategorisasi *Big Five*, peneliti membedakan kategori dari masing masing dimensi *Big Five Inventory* seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1. Kategorisasi Skor Dimensi Kepribadian *Extraversion*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$33,6 \leq x \leq 40$	4	13,33 %
Tinggi	$27,2 \leq x < 33,6$	10	33,33 %
Sedang	$20,8 \leq x < 27,2$	15	50 %
Rendah	$14,4 \leq x < 20,8$	1	3,33 %
Sangat Rendah	$8 \leq x < 14,4$	0	0 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 8 Max = 40</b>			

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dilihat bahwa pada dimensi kepribadian *extraversion* sebagian besar berada pada kategori “sedang” yaitu 15 karyawan atau sebesar 50 %. Kemudian karyawan yang berada pada kategori “Tinggi” yaitu 10 atau sebesar 33,33 %, 4 karyawan (13,33 %) berada pada kategori “Sangat Tinggi”, dan tidak terdapat karyawan yang berada pada kategori “Sangat Rendah”.

Tabel 2.2. Kategorisasi Skor Dimensi Kepribadian *Agreeableness*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$37,8 \leq x \leq 45$	16	53,33 %
Tinggi	$30,6 \leq x < 37,8$	12	40 %
Sedang	$23,4 \leq x < 30,6$	2	6,66 %
Rendah	$16,2 \leq x < 23,4$	0	0 %
Sangat Rendah	$9 \leq x < 16,2$	0	0 %



<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 9 Max = 45</b>		

Berdasarkan tabel 2.2 dapat dilihat bahwa pada dimensi kepribadian *agreeableness* sebagian besar berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu 16 karyawan (53,33 %). Kemudian 12 karyawan (40 %) berada pada kategori “tinggi”, 2 karyawan (6,66 %) berada pada kategori “sedang”, dan tidak ada karyawan yang berada pada kategori “rendah” dan “sangat rendah”.

Tabel 2.3. Kategorisasi Skor Dimensi Kepribadian *Conscientiousness*

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tinggi	$37,8 \leq x \leq 45$	8	26,66 %
Tinggi	$30,6 \leq x < 37,8$	16	53,33 %
Sedang	$23,4 \leq x < 30,6$	6	20 %
Rendah	$16,2 \leq x < 23,4$	0	0 %
Sangat Rendah	$9 \leq x < 16,2$	0	0 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 9 Max = 45</b>			

Berdasarkan tabel 2.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori “tinggi” yaitu sebanyak 16 karyawan (53,33%), kemudian pada kategori “sangat tinggi” sebanyak 8 karyawan (26,66%), dan sebanyak 6 karyawan (20%) berada pada kategori “sedang”.

Tabel 2.4. Kategorisasi Skor Dimensi Kepribadian *Neuroticism*

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tinggi	$33,6 \leq x \leq 40$	0	0 %
Tinggi	$27,2 \leq x < 33,6$	2	6,67 %
Sedang	$20,8 \leq x < 27,2$	20	66,66 %

Rendah	$14,4 \leq x < 20,8$	5	16,67 %
Sangat Rendah	$8 \leq x < 14,4$	3	10 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 8 Max = 40</b>			

Berdasarkan tabel 2.4 dapat dilihat bahwa pada dimensi *neuroticism* sebagian besar karyawan berada pada kategori “sedang” yaitu 20 karyawan atau sebesar 66,66 %. Kemudian 5 karyawan (16,67 %) berada pada kategori “rendah”, 3 karyawan (10%) berada pada kategori “Sangat rendah”. Dan pada tidak ada karyawan yang berada pada kategori “Sangat tinggi”.

Tabel 2.5. Kategorisasi Skor Dimensi Kepribadian *Openess to New Experience*

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Tinggi	$21 \leq x \leq 25$	7	23,33 %
Tinggi	$17 \leq x < 21$	16	53,33 %
Sedang	$13 \leq x < 17$	6	20 %
Rendah	$9 \leq x < 13$	1	3,33 %
Sangat Rendah	$5 \leq x < 9$	0	0 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>
<b>Min = 5 Max = 25</b>			

Berdasarkan tabel 2.5 dapat dilihat bahwa pada dimensi kepribadian *openess to new experience* sebagian besar berada pada kategori “tinggi” yaitu 16 karyawan atau sebesar 53,33 %. Kemudian 7 karyawan (23,33 %) berada pada kategori “sangat tinggi”, pada kategori “sedang” sebesar 20 % (6 karyawan) dan 1 karyawan (3,33 %) berada pada kategori “rendah”.

## Uji Asumsi

Penelitian ini adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara *Burnout* dengan dimensi-dimensi dari *Big Five* (*extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness, openness to experience*).

Namun, sebelum menguji korelasi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi terlebih dahulu, sebagai berikut :

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Normalitas Skala Burnout dan Big Five Inventory

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		burnout	extraversion	agreeableness	conscientiousness	neuroticism	openness
N		30	30	30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	12.17	27.63	36.93	34.37	21.47	18.60
	Std. Deviation	6.953	4.745	3.877	4.567	4.967	3.255
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.211	.142	.169	.196	.122
	Positive	.071	.211	.114	.169	.114	.122
	Negative	-.090	-.098	-.142	-.073	-.196	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.495	1.153	.776	.928	1.073	.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.967	.140	.583	.355	.200	.765

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji normalitas yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa skala *burnout* ( $K-S-Z = 0,495$ ,  $p = 0,967 > 0,05$ ), *extraversion* ( $K-S-Z = 1,153$ ,  $p = 0,140 > 0,05$ ), *agreeableness* ( $K-S-Z = 0,776$ ,  $p = 0,583 > 0,05$ ), *conscientiousness* ( $K-S-Z = 0,928$ ,  $p = 0,355 > 0,05$ ), *neuroticism* ( $K-S-Z = 1,073$ ,  $p = 0,200 > 0,05$ ), *openness to new experience* ( $K-S-Z = 0,667$ ,  $p = 0,765 > 0,05$ ).



Hasil ini menunjukkan data *burnout* dan masing-masing dimensi *big five inventory* memiliki data yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dua variabel (*burnout* dan dimensi-dimensi *big five* yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*) memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Data yang didapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi untuk linearitas apabila memiliki taraf signifikansi untuk linearitas lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Hasil uji linearitas dari *burnout* dengan masing-masing dimensi *big five*, sebagai berikut :

Tabel 4. Linearitas Skala *Burnout* dan Dimensi Kepribadian *Extraversion*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Extraversion	Between	(Combined)	831.467	13	63.959	1.793	.134
	Groups	Linearity	253.895	1	253.895	7.118	.017
		Deviation from Linearity	577.572	12	48.131	1.349	.283
	Within Groups		570.700	16	35.669		
	Total		1402.167	29			

Pada tabel 4 diperoleh nilai F sebesar 1,349 dengan nilai signifikansi sebesar 0,283 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *extraversion* dan *burnout* bersifat linier.

Tabel 4.1. Linearitas Skala *Burnout* dan Dimensi Kepribadian *Agreeableness*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Agreeableness	Between Groups	(Combined)	741.333	12	61.778	1.589	.186
		Linearity	443.500	1	443.500	11.409	.004
		Deviation from Linearity	297.834	11	27.076	.697	.726
	Within Groups		660.833	17	38.873		
	Total		1402.167	29			

Dari hasil uji linearitas pada tabel 4.1 diperoleh nilai F sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi sebesar 0,726 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *agreeableness* dan *burnout* bersifat linier.

Tabel 4.2. Linearitas Skala *Burnout* dan Dimensi Kepribadian *Conscientiousness*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Conscientiousness	Between Groups	(Combined)	634.917	13	48.840	1.018	.479
		Linearity	262.937	1	262.937	5.483	.032
		Deviation from Linearity	371.980	12	30.998	.646	.775
	Within Groups		767.250	16	47.953		
	Total		1402.167	29			

Dari hasil uji linearitas pada tabel 4.2 diperoleh nilai F sebesar 0,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,775 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *burnout* bersifat linear.

Tabel 4.3. Linearitas Skala Dimensi Kepribadian *Neuroticism* dan *Burnout*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Neuroticism	Between Groups	(Combined)	1027.250	14	73.375	2.936	.023
		Linearity	610.064	1	610.064	24.408	.000
		Deviation from Linearity	417.186	13	32.091	1.284	.319
	Within Groups		374.917	15	24.994		
	Total		1402.167	29			

Dari hasil uji linearitas pada tabel 4.3 diperoleh nilai F sebesar 1,284 dengan nilai signifikansi sebesar 0,319 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *neoriticsm* dan *burnout* bersifat linear.

Tabel 4.4. Linearitas skala dimensi kepribadian *Openess to Experience* dan *Burnout*

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burnout * openess	Between Groups	(Combined)	861.583	11	78.326	2.608	.034
		Linearity	462.660	1	462.660	15.405	.001
		Deviation from Linearity	398.924	10	39.892	1.328	.288
	Within Groups		540.583	18	30.032		
	Total		1402.167	29			



Dari hasil uji linearitas pada tabel 4.4 diperoleh nilai F sebesar 1,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,288 ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi kepribadian *openness to new experience* dan *burnout* bersifat linear.

### Uji Hipotesis

Tabel 5. Hipotesis Skala Korelasional

		Correlations					
		burnout	extraversi on	agreeablen ess	conscientio usness	neuroticis m	opennes s
burnout	Pearson Correlation	1	-.426**	-.562**	-.433**	.660**	-.574**
	Sig. (1-tailed)		.010	.001	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
extraversion	Pearson Correlation	-.426**	1	.419*	.288	-.554**	.696**
	Sig. (1-tailed)	.010		.011	.061	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
agreeableness	Pearson Correlation	-.562**	.419*	1	.714**	-.623**	.645**
	Sig. (1-tailed)	.001	.011		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Conscientiousness	Pearson Correlation	-.433**	.288	.714**	1	-.619**	.588**
	Sig. (1-tailed)	.008	.061	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
neuroticism	Pearson Correlation	.660**	-.554**	-.623**	-.619**	1	-.707**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
openness	Pearson Correlation	-.574**	.696**	.645**	.588**	-.707**	1

Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data penelitian mengenai hubungan antara *Burnout* dan dimensi kepribadian *Big Five Personality* pada karyawan PT. “X” dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, diketahui bahwa :

Terdapat korelasi negatif dan signifikan antara dimensi *burnout* dengan dimensi kepribadian *extraversion*,  $r = -0,426$  dengan taraf sig = 0,01 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi skor faktor kepribadian *extraversion* maka semakin rendah peluang terjadinya *burnout*. Hubungan antara dimensi kepribadian *burnout* dengan *extraversion* serupa dengan hasil penelitian Storm dan Rothmann (2003) yang menemukan bahwa *extraversion* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Individu yang memiliki skor tinggi pada tipe kepribadian *extraversion* cenderung merasa optimis, ekspresif, ramah dan umumnya senang bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki skor yang rendah pada faktor kepribadian *extraversion* cenderung tertutup dan cuek terhadap lingkungannya, tidak antusias, dan pendiam. Hal ini bisa saja membuat mereka rentan terhadap serangan *burnout*. Dari hasil analisis deskriptif (tabel 2.1) menunjukkan bahwa karyawan HRD di PT. “X” sebagian besar mempunyai kepribadian *extraversion* pada kategori “sedang”. Hasil sumbangan efektif *extraversion* terhadap *burnout* sebesar 18 % sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada Hasil uji korelasi antara dimensi *burnout* dengan dimensi kepribadian *agreeableness* menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan,  $r = -0,562$  dengan taraf  $\text{sig} = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi skor faktor kepribadian *agreeableness* maka semakin rendah peluang terjadinya *burnout*. Hubungan antara dimensi kepribadian *agreeableness* selaras dengan hasil penelitian Storm dan Rothmann (2003) yang menemukan bahwa *agreeableness* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Individu yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *agreeableness* umumnya berhati lembut, baik hati, dapat dipercaya, senang menolong orang lain, pemaaf, berterus terang tapi mampu memberikan persepsi yang baik terhadap orang lain dan memberikan respon yang positif terhadap seseorang sehingga mereka dapat menciptakan ikatan keluarga secara sosial dengan orang lain. Individu yang memiliki skor tinggi pada *agreeableness* mampu menjaga keharmonisan dalam hubungan yang kurang nyaman di tempat kerja, dan mereka dapat mengorbankan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan kelompoknya dengan senang hati. Hal tersebut membuat mereka dapat terhindar dari *burnout*. Namun, apabila individu memiliki skor yang rendah pada *agreeableness* mereka cenderung mudah terluka, bersikap sinis, kasar, penuh kecurigaan, selalu mengkritik, dan penuh kecurigaan sehingga mereka tidak memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. Hal tersebut dapat membuat mereka lebih mudah terserang *burnout*. Dari hasil analisis deskriptif (tabel 2.2) menunjukkan bahwa karyawan HRD di PT. "X" mempunyai dimensi kepribadian *agreeableness* pada kategori "sangat tinggi". Hasil sumbangan efektif *agreeableness* terhadap *burnout* sebesar 32 % sedangkan sisanya 68 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara dimensi *burnout* dengan dimensi kepribadian *conscientiousness*,  $r = -0,433$  dengan taraf  $\text{sig} = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi skor faktor kepribadian *conscientiousness* maka semakin rendah peluang terjadinya *burnout*. Selaras dengan hasil penelitian Storm dan Rothmann (2003) yang menemukan bahwa *conscientiousness* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Faktor kepribadian *conscientiousness*, memiliki kepribadian yang terorganisir, dapat diandalkan oleh atasan dan rekan kerja karena mereka individu pekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan tersebut sehingga kepribadian ini mendapat respon yang positif dari atasan maupun rekan kerja. Faktor kepribadian *conscientiousness* mampu menciptakan kondisi kerja yang baik dan dapat terhindar dari *burnout*. Sebaliknya, skor rendah pada faktor kepribadian *conscientiousness* tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, ceroboh dan pelupa akan rentan terhadap *burnout*. Dari hasil analisis deskriptif (tabel 2.3) menunjukkan bahwa karyawan HRD di PT. “X” sebagian besar mempunyai tipe kepribadian *conscientiousness* pada kategori “tinggi”. Hasil sumbangan efektif *conscientiousness* terhadap *burnout* sebesar 19% sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara dimensi *burnout* dengan dimensi kepribadian *neuroticism*,  $r = 0,660$  dengan taraf  $\text{sig} = 0,00$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi skor faktor kepribadian *neuroticism* maka semakin tinggi peluang terjadinya *burnout*. Selaras dengan hasil penelitian Storm dan Rothmann (2003) yang menemukan bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan *burnout*.

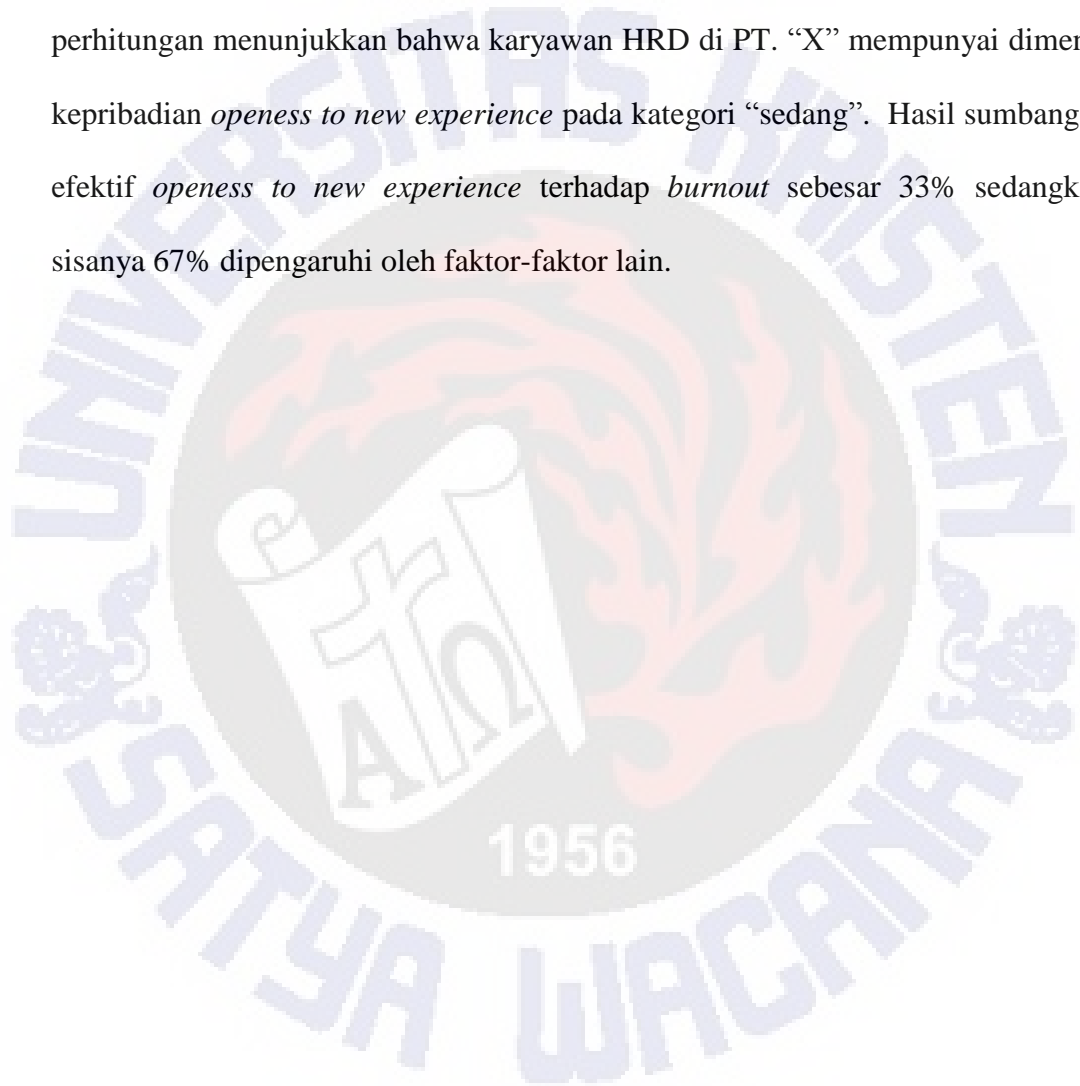


Individu yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *neuroticism* selalu merasa khawatir, emosional, merasa tidak aman, tidak percaya diri, merasa dirinya tidak cukup baik. Karena mereka memiliki emosi yang negatif dan tidak stabil membuat mereka cenderung memperlihatkan reaksi negatifnya ketika menghadapi situasi yang penuh dengan stress sehingga mereka yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *neuroticism* sangat rentan terserang *burnout*. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *neuroticism* adalah faktor kepribadian yang paling tinggi peluangnya mengalami *burnout* diantara faktor kepribadian lainnya (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to new experience*). Dari hasil analisis deskriptif (tabel 2.4) menunjukkan bahwa karyawan HRD di PT. “X” sebagian besar mempunyai kepribadian *neuroticism* pada kategori “sedang”. Hasil sumbangan efektif *neuroticism* terhadap *burnout* sebesar 44% sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi negatif dan signifikan antara dimensi *burnout* dengan dimensi kepribadian *openness to new experience*,  $r = -0,572$  dengan taraf sig = 0,00 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi skor faktor kepribadian *openness to experience* maka semakin rendah peluang terjadinya *burnout*. Selaras dengan hasil penelitian Storm dan Rothmann (2003) yang menemukan bahwa *openness to new experience* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Individu yang memiliki skor tinggi pada faktor kepribadian *openness to new experience* cenderung memiliki rasa ingin tahu, bebas, memiliki sikap yang terbuka terhadap dunia luar, menyukai hal-hal baru, memiliki daya imajinasi yang

tinggi, dan kreatif. Namun, faktor kepribadian *openess to new experience* patut diwaspadai kemungkinannya mengalami *burnout* apabila mereka berada pada lingkungan tempat kerja yang membatasi kebebasan mereka yang akan berdampak pada berkurangnya sifat kreatif mereka, menjadi kurang imajinatif dan kurang inovatif sehingga kepuasan kerja mereka menjadi berkurang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa karyawan HRD di PT. “X” mempunyai dimensi kepribadian *openess to new experience* pada kategori “sedang”. Hasil sumbangan efektif *openess to new experience* terhadap *burnout* sebesar 33% sedangkan sisanya 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



## KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara *Burnout* dengan dimensi *Big Five Factor Personality* pada karyawan di PT. “X”.

Maka dapat disimpulkan :

1. Ada hubungan negatif dan signifikan antara dimensi *extraversion* dengan *burnout*.
2. Ada hubungan negatif dan signifikan antara dimensi *agreeableness* dengan *burnout*.
3. Ada hubungan negatif dan signifikan antara dimensi *conscientiousness* dengan *burnout*.
4. Ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *neuroticism* dengan *burnout*.
5. Ada hubungan negatif dan signifikan antara dimensi *openness to experience* dengan *burnout*.

## SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian meliputi:

1) Bagi pihak perusahaan

Kiranya perusahaan tetap mempertahankan suasana kerja yang nyaman terhadap karyawan agar kecenderungan untuk mengalami *burnout* tetap rendah.

2) Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadi acuan untuk digunakan pada subjek di bidang pekerjaan lain dengan jumlah subjek yang lebih banyak.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti faktor-faktor lain yang memiliki hubungan dengan *burnout*, seperti faktor lingkungan, umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- c. Peneliti selanjutnya sangat perlu untuk mendampingi dan mengontrol satu persatu responden agar mendapatkan jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan yang ada pada diri mereka.



## Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., K. I. Van Der Zee, K. A. Lewig, & M. F. Dollard. (2002). The Relationship Between the Big Five. *The Journal of Social Psychology*, 1-20.
- Goldberg, L.T. (1981). Language and individual differences: The search for universal in personality lexicons. In L. Wheeler (ed.). *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165. Beverly hills, CA: Sage Pub.
- Gholipour, A., Kalali N. S., Anvari M. R. A., & Yazdani H. R. (2011). Investigation of the effects of the big five personality model on job burnout (Survey in an Iranian Hospital): 2011 *International Conference on Economics and Finance Research*, 4, 171-178.
- Gosling, S. D., P. J. Rentfrow, & W. B. Swann Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five. *Journal Of Research In Personality* 504-528.
- Halbesleben, J.R.B., & Buckley, M.R. (2006). Social comparison and burnout: The role of relative burnout and received social support. *Anxiety, Stress, and Coping*, 19 (3), 259-278 doi: 10.1080/10615800600747835.
- Hardiyanti, R. (2013). *Burnout* ditinjau dari *big five factor personality* pada karyawan kantor pos pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 01 (02): 343-360.
- Islami, Z. N, & Lindawati, K. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 49-62.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- King, L. A. (2012). Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2 (Brian Marwensdy, Penerjemah). Jakarta: Salemba Humanika.
- Kounenou, G. Demerouti. (2012). Job Burnout and employees performance. *AREMS*. 2:35-39.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory* (2nd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach burnout inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictor of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, (3), 498-512.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli, & M. P. Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology* 397-422.

Maslach, C., & S. E. Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2: 99-113.

Pines, A. M. & Aranson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Purba, J., Y, Aries., & W. Ervi. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi* 77-87.

Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 52-63.

Utomo, A. B. (2017). *Pengaruh dukungan sosial dan kepribadian terhadap burnout pada karyawan*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

